

การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา  
TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT IN SCHOOLS  
UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

อริสา นพคุณ  
ARISA NOPPHAKHUN  
บรรจบ บุญจันทร์  
BANJOB BOONCHAN  
สุวิมล ตั้งประเสริฐ  
SUWIMON TUNGPRASERT  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY  
นครราชสีมา  
NAKHON RATCHASIMA

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแล้วทำการสร้างรูปแบบ ประเมินรูปแบบ และเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 13,412 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 375 คน ดำเนินการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบด้านความถูกต้องและความเหมาะสม จำนวน 9 คน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ จำนวน 30 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม แบบประเมินความเป็นไปได้ และความจำเป็นประโยชน์ของรูปแบบ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.46) ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.52$ , S.D.=0.46) และ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.47) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการพัฒนา และ การวัดผลและประเมินผล โดยมีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.42,  $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.40) ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ , S.D.=0.25,  $\bar{X}=4.46$ , S.D.=0.27) เช่นกัน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่สำคัญ คือ การสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาจนเกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริง

**คำสำคัญ :** การพัฒนาสมรรถนะครู, รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู, การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study needs, create, evaluate model, and finally propose the guidelines for developing teacher competency under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office . Population was 13,412 teachers. Krejcie and Morgan was used for determining sample size of 375 teachers and then randomized simple sampling by drawing. The model was evaluated on accuracy and appropriateness by 9 experts, while on feasibility and utility by 30 experts. Research instrument was a questionnaire on need for teacher competency development with 0.95 reliability. The IOC of evaluative form on accuracy, appropriateness, feasibility and utility ranged between 0.60-1.00. Data was analyzed by basic statistics as mean, standard deviation, while qualitative data analyzed by content conclusion.

The salient points found that, as whole the needs for teacher competency development was at a three-highest levels; namely, innovation and communication technology ( $\bar{X}$ =4.53, S.D.=0.46), learning management ( $\bar{X}$ =4.52, S.D.=0.46), and measurement and evaluation ( $\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.47). Teacher competency development model built composed of 6 components; principle, purpose, curriculum structure, curriculum content, development process, and measurement and evaluation with a high accuracy and appropriateness level ( $\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.42,  $\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.40). In addition, the feasibility and utility of the model was at a high level as well ( $\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.25,  $\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.27). The important guidelines for teacher competency development was supporting teachers to achieve self development on innovation and communication technology until mastery learning and able to be used literally.

**Keywords :** Teacher competency development, Teacher competency development model, Teacher competency development model evaluation

## บทนำ

การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน บุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ก็คือครูซึ่งเป็นผู้ที่มีความหมายและสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (McKinsey, 2007, p. 112) ดังนั้น ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด

จากผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาทั้งสามรอบ (พ.ศ. 2544-2558) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 3) จะเห็นว่าคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งควรได้รับ การแก้ไขและการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการเกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เป็นการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานและการประเมินความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 8) ถ้าพิจารณาจากสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ครูส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก็น่าจะดีขึ้น แต่ปัจจุบันยังพบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กไทยต่ำกว่าเกณฑ์ และนับวันจะต่ำลงเรื่อย ๆ ซึ่งประเด็นพอสสรุปได้ คือ ครูส่วนใหญ่

มุ่งเน้นทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะของตนมากกว่าที่จะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียน การขาดแคลนครู ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557, น. 27) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศยังประสบปัญหาใน ด้านพัฒนาครูบางประการ เช่น งบประมาณที่จำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการ พัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง และไม่สามารถแก้ไขปัญหา ของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557, น. 17)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติ ให้ความสำคัญต่อครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงฯ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คุนจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ การเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ หัวใจสำคัญของการ ปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและสมรรถนะสูง จะทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้บังเกิดผล ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (มาตรา 8) และอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา (มาตรา 9) ต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9(1) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรา 9(5) รวมทั้งกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะและประเมิน ระดับคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่ง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ การตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ มาตรา 49 (สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2558, น. 7)

จากการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับรายงานผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ในช่วงเวลา พ.ศ. 2556-2560 แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญ กับการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง หลากหลายรูปแบบ อันเนื่องมาจากความคาดหวังของผู้ปกครอง (สพป.นม.1, 2556) การแข่งขันสูง จุดขาย การสร้างการยอมรับและชื่อเสียงของโรงเรียน ดังจะเห็นได้จากเขตพื้นที่การศึกษา จัดอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศให้กับครู (สพป.นม.4, 2558) ได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ชุมชนการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การพัฒนาผู้เรียน (สพป.นม.6, 2558) การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ สเต็มศึกษา (STEM education) (สพป.นม.7, 2559) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะครู ในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว ยังอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สพป.นม.5, 2558) ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะต้องเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ (สพป.นม.2, 2557) และในขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถ แพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม

การเมือง วัฒนธรรม (สพป.นม.3, 2557) ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

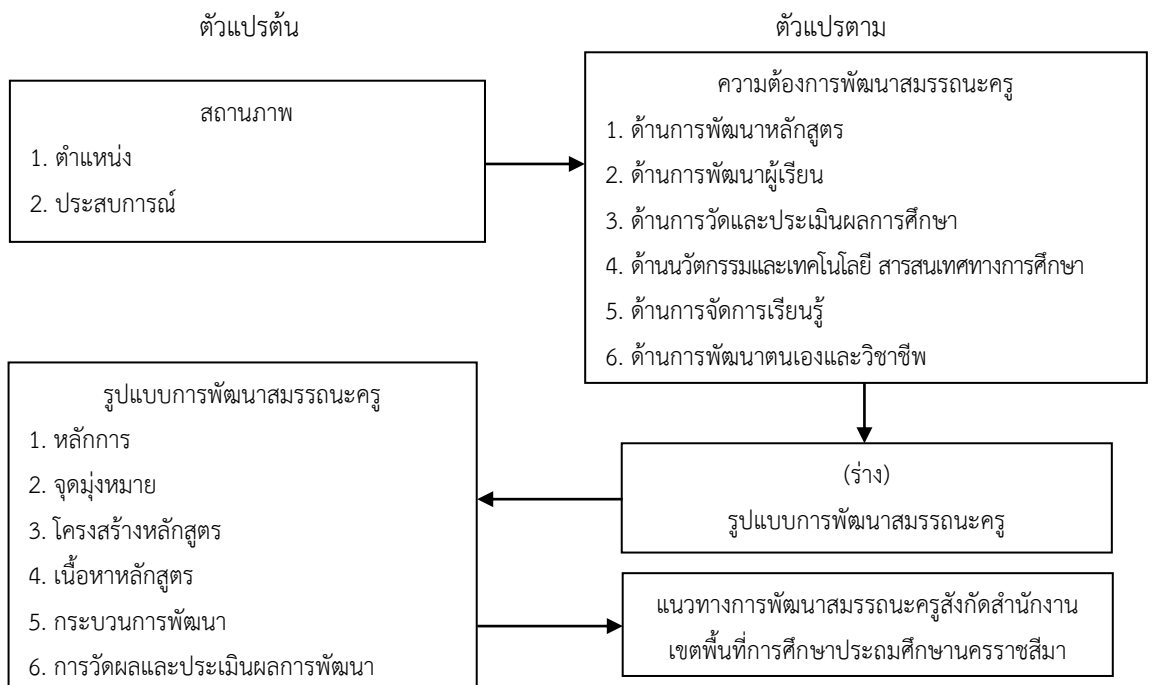
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นสารสนเทศเชิงบริบทสำหรับการนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูที่สอดคล้องกับบริบท ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
2. ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปวางแผนการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและเป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
4. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยได้แบ่งระยะของการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา

1. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูในสถานศึกษาจากแนวคิด ของนักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ วิจารณ์ พานิช (2559, น. 135) Florida Education Standards Commissions (2000, pp. 1-2) Hammond and Snowden (2005, p. 11) Sanchez (2007, pp. 50-52) Canuel (2008, pp. 1-5) UNESCO (2009, pp. 1-4) Dean (2010, pp. 50-59) SEMAO/INNOTECH (2012, pp. 1-2) McConnell (2012, p. 3) APEC HRDWG Wiki (2012, p. 6) พบว่ามี 37 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือก เฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 องค์ประกอบขึ้นไป

2. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 13,412 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607-610) ได้จำนวน 375 คน นำมาเทียบ หารสัดส่วนแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดำเนินการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 375 คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

1. ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ของนักวิชาการ ได้แก่ บุญชม ศรีสะอาด (2558, น. 13) ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2557, น. 6) กรรณิการ์ เจิมเทียนชัย (2558, น. 5) ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2560, น. 112) ธีระ รุญเจริญ (2559, น. 4) สมาน อัครภูมิ (2559, น. 83) Nadler (1989, pp. 11-13) Brown and Moberg (1989, p. 352) Keeves (1988, p. 560) ที่ประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา 6) การวัดผล และประเมินผลการพัฒนา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความถูกต้อง และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทำการทดสอบ ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งสองฉบับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย

3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา 6) การวัดผลและประเมินผลการพัฒนา ในวันที่ 5 กันยายน 2560 ได้รับแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาคืน จำนวน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

1. ตัวแปรที่ศึกษา คือ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ในด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ผลการคัดเลือกพบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนดทุกข้อ คือ 21 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 30 คน ในด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2560 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

ผู้วิจัยดำเนินสังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1-3 มาสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งจะครอบคลุมสมรรถนะครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ แสดงผลการวิจัยเชิงพรรณนา

## ผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.47	0.46	มาก	6
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.46	มาก	5
3. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.51	0.47	มากที่สุด	3
4. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.53	0.46	มากที่สุด	1
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4.52	0.46	มากที่สุด	2
6. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.50	0.42	มาก	4
ภาพรวม	4.50	0.34	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.50$ ,  $S.D.=0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ( $\bar{X}=4.53$ ,  $S.D.=0.46$ ) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.52$ ,  $S.D.=0.46$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}=4.47$ ,  $S.D.=0.46$ )

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่สร้างขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา 6) การวัดผลและประเมินผลการพัฒนา

การประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่สร้างขึ้น แสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

การประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความถูกต้อง	4.22	0.42	มาก
ความเหมาะสม	4.46	0.27	มาก
ภาพรวม	4.34	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ที่สร้างขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ ,  $S.D.=0.34$ ) และรายด้าน ดังนี้ ความเหมาะสม ( $\bar{X}=4.46$ ,  $S.D.=0.27$ ) รองลงมาคือ ความถูกต้อง ( $\bar{X}=4.22$ ,  $S.D.=0.42$ ) ตามลำดับ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ดังแสดงตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

การประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความเป็นไปได้	4.44	0.25	มาก
ความเป็นประโยชน์	4.46	0.27	มาก
ภาพรวม	4.45	0.26	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.45$ ,  $S.D.=0.26$ ) และรายด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X}=4.46$ ,  $S.D.=0.27$ ) รองลงมาคือ ความถูกต้อง ( $\bar{X}=4.44$ ,  $S.D.=0.25$ ) ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สามารถพิจารณาจากสมรรถนะครูทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตร โดยการให้ครูศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารหลักสูตร เว็บไซต์ หรือการสนทนา สรุปร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนาและวิทยากร หรือการระดมความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับ ความหมาย ระดับการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิทยทัศน์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร นอกจากนี้ ควรมีการทำกิจกรรมการสร้างหลักสูตรตามใบงานเพราะจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงในการพัฒนาหลักสูตร

4.2 การพัฒนาผู้เรียน โดยการให้ครูศึกษาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของนักเรียนที่เป็นจุดเน้นของหลักสูตรหรือตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อที่จะได้นำไปสู่การอบรมสั่งสอนให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

4.3 การวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยการให้ครูศึกษาเกี่ยวกับ ความหมาย ลักษณะของการวัด และการประเมินผลการศึกษา การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและการประเมินผล การศึกษาของผู้เรียน ถ้าหากสามารถจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับระดับการวัดและการประเมินผล ที่ตรงกับความต้องการของครูผู้พัฒนา ก็จะสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างแท้จริง

4.4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยการให้ครูศึกษา แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและสามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริงกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่มีการปรับเปลี่ยน อยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 การจัดการเรียนรู้ โดยการให้ครูศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันจะช่วยทำให้ผู้เรียน มีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยการให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสอดคล้อง กับจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติตน

## อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ ด้านการจัดการเรียนรู้ มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอน โดเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้องแน่นอน มีการยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา สอดคล้องกับแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง (2557, น. 245) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลา และแรงงานได้ด้วย ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อนแล้ว จึงนำไปปฏิบัติจริง (Hughes, 1971, p. 12) เป็นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้น (Morton, 2013, p. 22) เป็นกระบวนการผสมผสานและซับซ้อน (Porter & Rossini, 1983, p. 32) ทั้งนี้เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้ใหม่ขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เป้าหมายของระบบบรรลุผล

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ที่สร้างขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กระบวนการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล โดยมีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบเป็นแบบอย่างวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและเป็นคำอธิบาย คำบรรยาย



หรือแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจแนวทางปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2559, น. 218) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น อธิบายแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม อัครวภูมิ (2559, น. 16-19) แสดงทัศนะว่า จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ไม่ปรากฏมีหลักการตายตัวว่ารูปแบบต้องมียุทธศาสตร์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา รวมทั้งสร้างรูปแบบและก็ไม่มีการกำหนดตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาค้นคว้าความรู้ เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐาน และหลักการของแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาเป็นวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2559, น. 25-28)

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในครั้งนี้เป็นการใช้ตัวบุคคลเป็นผู้ประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความยุติธรรม และมีคุณยพินิจที่ดีโดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง นอกจากนี้ ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ในครั้งนี้ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามความถนัดและความต้องการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976, p. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่ต้องการสาระรายละเอียดทางเนื้อหามากกว่าการทดสอบเชิงสถิติซึ่งแนวคิดในการทดสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา โดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจแต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิโดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ และคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน เป็นการประเมินที่เป็นความเฉพาะทางต่ออาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเท่านั้นที่จะเข้าใจอย่างแท้จริงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็นตอน ๆ ส่วนรายละเอียดแต่ละขั้นตอนนี้มีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (Keeves, 1988, p. 560) นอกจากนี้ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Stufflebeam & Shinfeld, 2007, pp. 399-402) ได้เสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรม การตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด ได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นการประเมินความถูกต้องของรูปแบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ มานิตย์ นาคเมือง (2559, น. 75) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านองค์ประกอบโดยรวมของรูปแบบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ด้านแนวทางการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ประโยชน์ คล้ายลักษณะ

(2560, น. 102) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติในลักษณะเห็นชอบถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครบคลุม ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วสันต์ ปานทอง (2559, น. 96) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านการจัดการเรียนรู้มีคุณลักษณะ 15 ประการ ด้านความรู้ และทักษะ มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 5 ประการ และด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ และทักษะผู้เรียน มีคุณลักษณะ 4 ประการ กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็นกำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา 2) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ เชิงระบบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน กระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับการพัฒนา 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยการให้ครูได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและสามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริงกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การจัดการเรียนรู้ โดยการให้ครูได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันจะช่วยทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาหรือองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาได้รับการพัฒนาด้วยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อให้ครูได้รับความรู้และสามารถทดลองปฏิบัติและนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการจัดแผนการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553, น. 1-20) ได้แสดงทัศนะไว้โดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษายุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและสมรรถนะสูง จะทำให้การจัดการเรียนรู้อันเป็นไปอย่างมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้อันเกิดผล ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนรู้ของครูมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงศักยภาพแห่งพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง (Kimble, 1963, p. 24)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูไปสู่การปฏิบัติจริงโดยประยุกต์ใช้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่ครอบคลุมประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูไปสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เจิมเทียนชัย. (2558). *กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2557). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร : ชวนชม.
- ทิตนา แคมมณี. (2559). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2559). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). *ปฏิรูปการศึกษา แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2559). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ ปานทอง. (2559). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช. (2557). *รูปแบบของการบริหารคุณภาพเบ็ดเสร็จในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- สปพ.นม.1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1). (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2556*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- สปพ.นม.2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2). (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2557*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.
- สปพ.นม.3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3). (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2557*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.

- สปพ.นม.4 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4). (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2558*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- สปพ.นม.5 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5). (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2558*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.
- สปพ.นม.6 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6). (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2558*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.
- สปพ.นม.7 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7). (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2559*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
- สมาน อัครภูมิ. (2559). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ*. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.obec.go.th>
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2558). *โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- APEC HRDWG WIKI. (2012). *21<sup>st</sup> Century Competencies*. Retrieved June 5, 2016, from <http://hrd.apect.org.org/index.php/21st-century-competencies>
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management : Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Canuel, J. (2008). *Teaching in the 21 century a review of the issue and changing models in the teaching profession*. New York : Harper Collins.
- Dean, S. (2010). *Benchmarking education systems for results : East Asia Regional Conference*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Eisner, E. W. (1976). Education connoisseurship and criticism. *The Journal of Aesthetic Education*, 10(3), 135-150.
- Florida Education Standards Commission. (2000). *Justia US. law*. Retrieved January 5, 2016, from <http:// : Law justice.com/codes/florida/200/Titlexve/chapter231/ 231-546.html>
- Hammond, D. L., & Snowden, B. (2005). *A good teacher in every classroom : Preparing the highly qualified teacher sour children deserve*. Sanfrancisco, CA : Jossey-bass.
- Hughes, M. K. (1971). Tree biocontent, net production and litter falls in a deciduous. *Wood and Oikos*, 22(5), 62-73.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research methodology, and measurement : An international handbook*. Oxford : England.
- Kimble, G. A. (1963). *Principles of general psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York : Ronald Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McConnell, M. S. (2012). *A teaching profession for the 21<sup>st</sup> developing and supporting the profession*. New York : McGraw-Hill Book.
- McKinsey. (2007). *McKinsey report on education*. Retrieved March 1, 2014, from <http://www.McKinsey.com>

- Morton, D. (2013). *The resolution of conflict : Constructive and destructive processes*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Nadler, D. A. (1989). The effects if feedback on task group behavior : A review of the experimental research. *Organization Behavior and Human Performance*, 23(2), 309-338.
- Porter, F. F., & Rossini, A. C. (1983). *The truth about innovation*. London, UK : Prentice Hall.
- Sanchez, L. L. (2007). *What make a good teacher : Are we looking the right direction for guidance*. Newberg, Oregon : George fox university, United States.
- SEMAO/INNOTECH. (2012). *RSU : Contract signing on UNESCO EFA study project*. Retrieved January 10, 2016, from : <http://www.seameo-inmotech.org/contents/new?id=112011-Silc>
- Stufflebeam, D. L., & Shinfield, A. L. (2007). *Evaluation theory, models and applications*. John Wiley and Son.
- UNESCO. (2009). *ICT competency framework for teacher UNESCO.Org*. Retrieved June 5, 2016, from <http://Portal.UNESCO.org/Ci/en/ev.Phi-Url.ID=22997andURLDO=DOTopCandURLSECTION=201.htm/SZUCS.Eva>

## ผู้เขียนบทความ

นางสาวอริสา นพคุณ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

E-mail : Nooaris3@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา